

2018年4月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2018.4 Vol.1804



副業・兼業の促進に関するガイドライン制定！
～注意すべき点と今後の対応について～

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



副業・兼業の促進に関するガイドライン制定！
～注意すべき点と今後の対応について～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 田中 洋

「働き方改革」の環境整備のひとつに挙げられている、副業・兼業について、厚生労働省がガイドラインを策定、公表しました。また、副業・兼業規定を新設したモデル就業規則も公表されています。どんな点に注意し、対応するべきか？ガイドラインを特集します。



副業・兼業というと、2 つもしくはそれ以上の場所で就業する、というイメージがありますが、その形態は、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営など様々です。

厚生労働省だけでなく、開業率を上げ、廃業率を下げたい中小企業庁でも、調査や研究会が開かれており、それによると、兼業・副業をしている就業者は約 234 万人、副業を希望する就業者は約 368 万人で、副業希望者の 10 人に 1 人(約 37 万人)が新たなビジネスを始めたと仮定した場合、開業率が約 14% も伸び、それによる創業促進効果は非常に大きいとされ、国が兼業・副業の促進を図ることで、兼業・副業を通じて創業等を実現したいと考えている者の創出及びその創出を促進する民間事業者等を応援する社会(パラレルキャリア・ジャパン※)を目指していく、としています。(「副業・兼業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究提言」一部抜粋)

※パラレルキャリアとは、第二のキャリアを「創業・起業等」を想定して使用されています。現代経営学の祖と言われるドラッカーは、自著の中で「パラレルキャリア」という概念を提唱しています。「パラレル(並行)キャリア」とは、端的に言えば本業と同時並行して他の仕事を手がけたり、非営利活動などに参加することを指した新しいライフスタイルのこと、と定義されています。



マイナンバー制度への対応策 ご相談受付中 www.sr-tanakaoffice.com

モデル就業規則での「副業・兼業」規定とは…？

もともと厚生労働省が公表していたモデル就業規則では「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」となっており、原則、副業・兼業を禁止したものでなりましたが、今年の1月の改訂版からは、厚生労働省モデル就業規則に、副業・兼業規定が新設されました。

モデル就業規則 ～副業・兼業～



(副業・兼業)

第〇条

労働者は勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務に従事することにより、次の各号いずれかに該当する場合には、会社はこれを禁止又は制限することができる。
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合
 - ③ 会社の名誉や会社の信用を損なう行為、信頼関係を破壊する行為がある場合
 - ④ 競業により、企業の利益を害する場合

ガイドラインの主なポイント…？！

副業・兼業について争われた裁判例では、以下のように示され、今回の改訂モデル就業規則にも反映されています。

労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、競業により企業の利益を害する場合と考えられる（東京地裁判 昭和57.11.19 小川建設事件）。

企業の対応…??

ガイドラインでは、副業・兼業を原則禁止 → 原則認める方向が適当とされました。もちろん、何の制限もなく認めなさいということではありませんが、改訂のモデル就業規則の①～④に該当せず、自社での業務に支障がないものであれば、労務時間以外の時間については、労働者の希望に応じて副業・兼業について検討を促しています。

ポイントとしては、

- ・ **すべての副業・兼業を認めなければならないものではないこと**
- ・ **副業・兼業を希望する場合には、会社へ届出制とすること**

となります。

詳細は次号でご紹介しますが、『労働時間の把握』が重要となる場合があります。長時間労働の問題だけでなく、割増賃金支払いや各種社会保険（健康保険や雇用保険）にも影響があります。



労働者の対応…?!

まずは、自社で副業・兼業についてのルール（労働契約・就業規則）を確認してもらいましょう。そのルールに則って、労働者の希望している副業・兼業が適切なものかどうかを検討の上、届出や申請を出してもらおうようにしましょう。

労働者は自ら、過労によって健康を害したり、本業の業務に支障が出たりしないよう、健康管理や副業・兼業の業務量の調整など行う必要があります（もちろん、労働者自らが管理する必要があるといっても、企業が全く把握していない状況は問題があります）。

ガイドラインでは、実際に、副業・兼業を行う場合は、企業と十分コミュニケーションを取ることが大切とされています。

また、副業・兼業による収入は、本業の企業での年末調整では合算して申告することは出来ません。副業・兼業で年収 20 万円を超える収入があった場合には、必ず個人で確定申告が必要となります。

この場合、副業・兼業分のみ確定申告するのではなく、本業収入＋副業・兼業収入での確定申告ということになります。インターネットを活用したいいわゆるネット収入（ネットオークション、アフィリエイトなど）も対象となります。今流行りのユーチューバーも収入があれば対象です（最も、ユーチューバーについては、改訂モデル就業規則の禁止、制限事項に該当する可能性が高く、実際には現実的ではないと考えられますが、一例として挙げています）。

来月号では、企業でさらに注意すべき点や、副業・兼業に関わる現行制度について、ガイドラインに基づき、解説します。

県内で社員 150 名ほどの総務を担当しています。先日、社会保険手続きのため、用紙を年金事務所へもらいにいったところ、用紙が変更となって、マイナンバーを記載する項目がありました。マイナンバー記載は、今後必要となるものなのでしょうか？



Answer

マイナンバーとは、国民一人ひとりが持つ 12 桁の番号のことで、平成 27 年 10 月に通知カードが発送されました。様々な行政手続きが効率化され、また災害の際などにスムーズに支援ができることなど、行政の手続きの簡略化と国民の利便性を高めるための制度となっています。

平成 28 年 1 月以降、税務関係ではマイナンバー記載が義務化され、同時期、雇用保険関係でもマイナンバー記載欄が出来ました。日本年金機構でも、マイナンバーを利用した事務手続きを行うことが出来るようになり、平成 30 年 3 月 5 日以降届出様式等が変更となりました。

主な変更点は以下の通りです。

- 基礎年金番号を記載していた各種届書について、原則、マイナンバーを記入
- マイナンバー記載の場合は、資格取得届へ住所記載が省略可能
(住民票上の住所と異なるところに住んでいる場合は、別途住所変更届（居所届）が必要となります)
- マイナンバーと基礎年金番号が紐付いている方については、住所変更届、氏名変更届が省略可能

社員からのマイナンバー取得の際には、

1. 利用目的の提示
個人情報保護法の規定に基づき、その利用目的を本人に通知または公表する必要があります。
2. 本人確認措置
提供されたマイナンバーが正しい番号であることの確認（番号確認）、マイナンバーの提供を行う者が番号の正当な持ち主であることの確認（身元・実存確認）を行います → マイナンバーカードでの確認か、免許証等+通知カードまたは住民票（マイナンバー付き）などでの確認
以上が必要となります。

また、今までマイナンバー記載がなくても受理されていた雇用保険関係書類も、原則マイナンバー記載となり、平成 30 年 5 月以降はマイナンバー記載がない届出は受理されませんので、ご注意ください。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

2018年4月の人事・総務カレンダー

■健康保険料率、介護保険料率の変更

協会けんぽの健康保険料率、介護保険料率に変更となっています。3月分（4月納付分）からの適用となっていますので、4月の給与計算の際にはご注意ください。（介護保険料率は全国一律で1.57% → 労使折半で0.785%ずつ。）

※ 健保組合加入の事業所様は各健保組合にお問い合わせ下さい。

■労災保険料率の変更

労災保険料率が4月より、卸売業・小売業、飲食店または宿泊業（3.5/1000→3/1000）など20業種で引き下げ、清掃、火葬またはと畜の事業（12/1000→13/1000）など3業種で引き上げとなります。なお、雇用保険料率については、前年度と変更はありません。

■4月10日（火）

3月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

Current Topics



★労災の死傷者数・死亡者数ともに増加 | 厚生労働省

厚生労働省が公表した2017年度の労働災害発生状況によると、死傷者数が118,079人（前年同期比+2,469人）、死亡者数925人（前年同期比+31人）で、ともに前年同時期より増加。事故の型別では、転倒が前年同期比+1,156人の4,382人でトップ、次いで前年同期比+205人の墜落・転落の2,010人。死亡災害では建設業が前年同期比+1人の39人、事故の型別発生状況は、墜落・転落で39人などとなっています。

★異動拒否の解雇無効！ | 大阪地裁

大阪府内の別の勤務地への異動拒否を理由に懲戒解雇された元職員の男性が、地位確認などを求めた訴訟の判決が、大阪地裁であり、解雇は無効と認めた上で、未払い給与の支払いを命じました。転籍には男性の同意が必要と指摘し、異動命令は無効と判断。異動を拒否したことが懲戒解雇の理由とはならないと結論付けました。また、拒否の理由として挙げた妻の病状は深刻で自殺未遂を起こしており、男性に不当な動機はないとしました。もともと男性は府外への勤務地への異動が命じられていましたが、妻の精神障害を理由に拒否、別途府内の別の医療センターへの異動を命じましたが、男性が再び拒否したため、辞職を求めた後、懲戒解雇としたもの。

■編集後記

新入社員が入社し、フレッシュな雰囲気にも包まれる時期となりました。ところが、3年以内に退職する新入社員は3割といわれ、この数字は実に30年間変わらずにいます。人手不足倒産が毎月のように公表され、転職サイトは売り手市場として賑わっている一方で、AI化が進むと世界中で500万人もの人が失業すると言われています。入った会社でどんなスキルを身につけることができ、どのように会社や社会に貢献できるのか？入ったばかりの社員にはなかなか想像が難しいところです。今後の会社の見通しや、キャリアアップについて研修やOJTで少しでもイメージがもてるように主導してあげることも、離職率低下には大切なことかと思えます…。

田中社会保険事務所だより Vol.1804

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018年4月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp